

УДК 37.013.42:378.183

А. М. Избасарова

Казахский национальный
университет имени аль-Фараби,
г. Алматы, Казахстан

A. M. Izbasarova

Kazakh National University
named after al-Farabi,
Almaty, Kazakhstan

САМОРЕАЛИЗАЦИЯ МОЛОДЕЖИ В ПРОЦЕССЕ ТРУДОВОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

Способность, характеризующаяся многими исследователями как постоянное внутреннее стремление человека к самообразованию и саморазвитию, рассматривается в социологической науке с точки зрения индивидуального саморазвития в трудовой деятельности. Проведен краткий анализ профессионального саморазвития молодежи. Рассмотрены психологические барьеры самореализации молодежи в процессе трудовой деятельности.

Ключевые слова: профессиональная самореализация, молодежь, самосовершенствования, трудовая деятельность

SELF-REALIZATION OF YOUNG PEOPLE IN THE WORK PROCESS

The ability, characterized by many researchers as a constant internal desire of a person for self-education and self-development, is considered in sociological science from the point of view of individual self-development in work. A brief analysis of professional self-development of young people is carried out. Psychological barriers to self-realization of young people in the process of work are considered.

Keywords: professional self-realization, youth, self-improvement, labor activity

Основной движущей силой развития молодежи в процессе трудовой деятельности является сама личность, ее потребности в самоактуализации, самореализации в своей профессии. Именно субъект создает свою профессиональную биографию.

Самоопределение личности проявляется в осознанном выборе, стремлении занять собственную, вполне самостоятельную позицию в системе профессиональных отношений. Результатом профессионального самоопределения является формирование профессиональной идентичности. Компетентный профессионал — это активный

игрок на рынке труда, способный выбирать маршрут профессиональной деятельности и успешно адаптироваться к изменяющимся условиям на рынке труда.

Профессиональное пространство является одним из внешних факторов, определяющих процесс формирования профессиональной идентичности. В процессе идентификации происходит некоторое осознание себя в профессиональной среде как части профессионального пространства.

Личностно-ориентированный подход предполагает, что движущей силой профессионального развития является сама личность, ее потребность в самоактуализации своего личностного и профессионального потенциала. Решающим фактором развития является взаимодействие человека с миром профессий и людьми, вовлеченными в реальную и виртуальную профессиональную деятельность.

Личностно-ориентированный подход предполагает ориентацию на саморазвитие и самореализацию в конкретной профессии. Ведущими мотивами этих процессов являются перспективы профессионального роста (карьеры) и осмысленное профессиональное будущее человека.

Процесс профессионального роста человека представляет собой открытую нелинейную и несбалансированную систему, которая не ограничивает развитие, т. к. ее основные факторы усложняются; со временем можно зафиксировать их новый статус и уровни развития.

Профессионал может продвигаться в профессиональном пространстве, если у него сформирована система адекватных представлений, позволяющих строить жизненные планы, организующие и направляющие его деятельность. Эти понятия оказывают существенное влияние на профессиональное развитие личности. Уровень сформированности профессиональных представлений является одним из определяющих факторов успешного саморазвития личности в трудовой деятельности. Другим определяющим фактором является внутренняя среда личности, ее активность, потребность в самореализации.

Предложенный синергией нелинейный способ мышления предполагает целостное и многомерное восприятие изменчивого, неустойчивого и сложного мира, готовность к самоактуализации в его многообразии.

Процесс профессионального саморазвития рассматривается в связи с процессом достижения успеха и построения карьеры. Професси-

ональный успех, по словам Л. Зейверт, это самооценка достигнутого профессионального уровня, индивидуальное восприятие человеком того, насколько полно используются его способности, и какие возможности для самовыражения, преобразования себя предоставляет конкретная профессиональная деятельность [1, с. 9].

Процесс профессионального саморазвития личности в профессиональном пространстве инициируется как внешней средой, так и развитием самой личности и является одним из важнейших проявлений психического развития человека, его становления как ценностного участника сообщества профессионалов в частности и социальной общности в целом [2, с. 259].

Профессиональная самоорганизация-это способность специалиста к самосовершенствованию своих внутренних ресурсов, т.е. структур его личностного сознания, делающих его профессиональную деятельность творческой, предполагающей постоянный рост его внутренних ресурсов. Благодаря профессиональной самоорганизации возникают новые качества личности, представляющие собой самостоятельные способы ее идейно-оценочного отношения к своей профессиональной деятельности.

Способность к саморазвитию можно в широком смысле определить как способность человека понимать, формулировать и решать собственные жизненные проблемы и проблемы личностного саморазвития, проявлять качества, свидетельствующие о новом, более высоком уровне активности, самостоятельности и личностного самоконтроля, добиваться устойчивого успеха в одной или нескольких видах деятельности.

Самореализация рассматривается как открытое поле возможностей для проявления различных уровней саморазвития личности. Именно стремление человека к максимальному проявлению своих способностей в профессиональном пространстве является весьма перспективной в связи с изменением подходов к решению проблем внутреннего развития личности и стремлением системы самоорганизоваться в новое качество.

Основной источник самореализации молодого человека находится в самой системе. Однако для запуска механизма самоорганизации этот источник должен быть подпитан различными внешними источниками информации. Педагогическая синергия определяет следующие объекты преобразований как внешние источники подпитки

самоорганизации: содержание образования, ситуация, ценности, профессиональная деятельность, взаимоотношения, психологический комфорт.

Самоорганизация обеспечивает мотивы профессиональной деятельности и возможности для саморекламы в профессиональном пространстве для критического и рефлексивного отношения к себе и другим, развития самостоятельного (автономного) понимания смысла и др. Именно А. Маслоу ввел термин «самореализация». Развитие личности в теории Маслоу представлено как восхождение человека по лестнице своих потребностей. Вопросы мотивации такого восхождения принципиальны и характеризуют человека как желающего.

Эффективность профессионального становления человека во многом зависит от личного и профессионального потенциала человека, объективных и субъективных возможностей его реализации в образовании и профессии.

Психологическими барьерами самореализации молодежи в процессе трудовой деятельности являются профессиональное самоопределение, адаптация, кризисы профессионального развития, деформация в связи с профессией и др. Однако именно эти проблемы способствуют развитию молодых людей в трудовой деятельности.

Изменения на рынке труда, а также проблемы, с которыми сталкивается современное общество, например кризис некомпетентности, ускорили изменения в профессиональном образовании. На социальном уровне возрастает стремление к большей самостоятельности и самоопределению на рабочем месте. Самоуправление в образовании и на рабочем месте становится важным элементом саморекламы личности. Если совсем недавно выпускник средней школы получал знания, которых было вполне достаточно для всей его последующей карьеры, то сейчас все меняется настолько стремительно, что специалисту приходится учиться всю свою жизнь.

Все это привело к выработке в обществе новой концепции — образование через жизнь. Это, в свою очередь, требует определенных изменений в парадигме образования.

Важной задачей образовательной политики является подготовка и адаптация будущего специалиста к жизни в рыночных условиях с тем, чтобы он смог реализовать себя в этих условиях через адекватную самопрезентацию и самоуправление. Ключом к достижению профессионального успеха является развитие навыков самоуправле-

ния — управление собственными ресурсами специалиста, т. е. умение их приобретать, сохранять, развивать и эффективно использовать.

По мнению некоторых зарубежных исследователей (Эберлинг, Вудкок, Франсис и др.), в отличие от традиционного понимания управления, при котором субъект всегда должен находиться внутри системы, самоуправление (самоорганизация и самоконтроль человека) имеет дело с так называемыми самоорганизующимися, или с точки зрения естественных наук коллапсирующими (сжатыми, самоликвидирующимися) во времени и пространстве, системами. В них субъект может находиться как внутри, так и вне системы, а наблюдаемая и контролируемая ситуация скрыта для внешнего субъекта горизонтами событий. Таким образом, сущность самоуправления заключается в учете и применении задач, методов и особенностей индивидуального самосовершенствования каждого человека.

Сущность самоуправления скрыта в фундаментальных законах общества, управления в целом. Самоуправление — это эффективный способ учета и реализации новых реалий переходных периодов.

Самоуправление, по существу, является специфической сферой феноменологической деятельности, в которой всегда присутствуют некоторые пульсации и неопределенности человеческих отношений как системы систем.

Основная цель самоменеджмента заключается в максимизации собственного потенциала человека, осознанном управлении процессом самообразования и течением его жизни (самоопределении) и преодолении внешних обстоятельств как в образовательном, так и в профессиональном пространстве. Эта цель, по мнению Л. Зейверта, вытекает из того, что каждый человек в своей жизни сталкивается с необходимостью быть способным трансформировать ситуацию, характеризующуюся беспорядком действий, вызванных внешними обстоятельствами, в ситуацию намеченных и достижимых целей [1, с. 44].

По мнению В. Токарева, существует пять систем самоуправления: самоконтроль, анализ, адаптация, рационализация и развитие личности [4].

Самоменеджмент часто представляется как модель из семи требований: умения формулировать и реализовывать цели, личной организованности, самодисциплины, знания приемов личной работы, умения поддержания здоровья, эмоционально-волевого потенциала, самоконтроля.

По мнению ряда исследователей (Л. Зейверт, Дж. Моргенштерн), решение различного рода повседневных задач и задач в профессиональном пространстве может быть представлено в виде разнообразных функций, которые находятся в определенной взаимосвязи и, как правило, осуществляются в определенной последовательности. В процессе образовательного самоуправления с учетом последовательности выполнения отдельных функций ученые выделили шесть этапов:

- 1) целеполагание — анализ и определение личных целей;
- 2) планирование — разработка планов и альтернатив учебной или профессиональной деятельности;
- 3) принятие решений по конкретным проблемам;
- 4) организация и реализация — подготовка распорядка дня и организация личного учебного (трудового) процесса для выполнения поставленных задач,
- 5) контроль — самоконтроль и тотальный контроль (при необходимости актуализация целей);
- 6) информационно-коммуникационная фаза, которая свойственна в определенной степени всем функциям, т. к. информационно-коммуникационный обмен необходим на всех этапах самоуправления.

Знание технологий самоуправления позволяет наилучшим образом достигать образовательных и профессиональных целей. Для успешного продвижения специалиста в профессиональном пространстве не менее важна самомотивация личности.

О самомотивации можно говорить только тогда, когда к ней побуждает себя сам человек. Авторы существующих теорий мотивации — Маслоу, Герцберг, Маккеланд, Врум и др. — предоставляют инструменты для понимания самих себя и собственных мотивов, а также позволяют человеку самостоятельно отслеживать динамику своих потребностей и целей на протяжении многих лет. Наши современники — Р. Шренгер («Мотивационные мифы»), А. Бекман («Самоуправление»), К. Кобель («Мотивация в стиле действия»), М. Чиксентмихай («Поток: Психология оптимального переживания») — уделили больше внимания эмоциональной составляющей самомотивации.

Самомотивация в настоящее время рассматривается как часть социального интеллекта человека (Е. П. Ильин, А. Маслоу). Личность определяется быстротой ее адаптации к быстро меняющейся ситуации, способностью ее самореализации в обществе.

В то время, когда рынок требует индивидуального предпринимательства, быстрого мышления, гибкости и т. д., именно самомотивация становится инструментом профессионального саморазвития и социального успеха.

Литература

1. Зайверт Л. Ваше время — в Ваших руках: советы деловым людям как эффективно использовать рабочее время. М. : Интерэкспорт ; Инфра, 2015. 267 с.
2. Цвык В. А. Профессионализация как социальный вопрос // Вестн. РУДН. Серия «Социология». 2017. № 4–5. С. 258–269.
3. Маслоу А. Мотивация и личность. СПб. : Питер, 2015. 352 с.
4. Токарев В. Профессиональные навыки менеджера [Электронный ресурс] // Эрудиция. URL: http://www.erudition.ru/referat/ref/id.52790_1.html (дата обращения: 22.11.2020).